



# 10.653

PERSONE  
BREMBO\*

## UNA SQUADRA VINCENTE

Brembo sostiene la crescita professionale e valoriale delle proprie persone, sia come singoli individui, sia come parte di un'organizzazione. Con lo stesso intento, promuove la multiculturalità, l'inclusione e l'integrazione della diversità, favorendo il benessere delle proprie persone sul posto di lavoro.

\* Il numero di Persone Brembo include i dipendenti e i lavoratori interinali.



STABILIMENTI CON  
CERTIFICAZIONE  
ISO 45001\*\*

000/  
000/0

OLTRE

350.000

ORE DI FORMAZIONE  
EROGATE NELL'ANNO

\*\* 36 stabilimenti su 41 sono certificati; SBS ha avviato il processo di certificazione.



# 4. LE PERSONE



## 15.653<sup>59</sup>

Persone Brembo



## oltre 350.000

Ore di formazione erogate nel 2023



## 88%<sup>60</sup>

Stabilimenti con certificazione ISO 45001

## 4.1 LE PERSONE IN BREMBO

Le Persone sono l'elemento chiave del successo di Brembo, il patrimonio strategico più prezioso che permette al Gruppo di fare innovazione e raggiungere obiettivi sempre più sfidanti. Brembo riserva un'attenzione particolare al capitale umano, credendo fortemente che siano le conoscenze e le competenze delle persone a determinare il vero vantaggio competitivo utile ad anticipare e superare le sfide in un contesto evolutivo fortemente dinamico, complesso e condizionato dal digitale e dall'innovazione tecnologica. Per questo, in linea con i Pillar strategici (Global, Digital, Cool), Brembo promuove la crescita, lo sviluppo e il potenziamento continuo delle competenze. Oggi, i dipendenti che lavorano ogni giorno con dedizione e pas-

sione per Brembo sono più di 13.000, le Persone Brembo oltre 15.000.

Consapevole del valore strategico di ognuno, Brembo si impegna ogni giorno sia a stimolare il senso di appartenenza e la motivazione sia a consolidare la propria immagine quale "best place to work".

Brembo è attenta a offrire un ambiente di lavoro confortevole e accogliente, anche in termini di strumenti di lavoro e del clima umano, che faciliti la prestazione, lo scambio, il confronto e la collaborazione, con una guida che favorisca la direzione strategica nello sviluppo dell'organizzazione.



## 13.654<sup>61</sup>

Dipendenti



## +697

Crescita dipendenti nel 2023



## 39 anni

Età media dei dipendenti

<sup>59</sup> Il numero di Persone Brembo include i dipendenti e i lavoratori interinali.

<sup>60</sup> 36 stabilimenti su 41 sono certificati; SBS ha avviato il processo di certificazione.

<sup>61</sup> Include anche il dipendente di Brembo Reinsurance A.G., non compresa nel perimetro del presente documento.

Creare un ambiente positivo significa anche lasciare a ogni persona lo spazio e la libertà di prendere decisioni e proporre le proprie idee, incoraggiando il contributo individuale al raggiungimento di obiettivi di lungo respiro che fanno di Brembo una realtà solida, duratura e sostenibile. Inoltre, al centro delle azioni di Brembo vi è l'adozione di stili di vita salutari che consentano alle persone di esprimersi al meglio ed essere produttivi.

Per rafforzare l'engagement delle persone sono state implementate specifiche iniziative come il *People Day* in Giappone e in Repubblica Ceca, il *Trunk or Treat* in USA, dedicate a tutti i dipendenti e alle loro famiglie. In diversi stabilimenti e aree aziendali del Gruppo sono stati organizzati *Town Hall Meeting* per condividere i risultati raggiunti e gli obiettivi, ma anche per promuovere dialogo e ascolto attivi con tutto il personale.

La forte capacità del brand Brembo di attrarre persone di talento che si contraddistinguono per le differenti esperienze e abilità professionali, per passione e sintonia con i valori del Gruppo e per una forte predisposizione a collaborare con gli altri, trova riscontro anche nella crescita dell'organico registrata dal Gruppo nel corso del 2023, con un saldo positivo di 697 dipendenti rispetto all'anno precedente.

Il Gruppo Brembo può dunque fare affidamento su una squadra dinamica, altamente professionale e qualificata. Il 46% della popolazione aziendale ha un livello di istru-

zione medio-alto e il 25% della popolazione è in possesso di un titolo di studio universitario. Dei titolari di diploma di laurea, il 56% ha una laurea in ingegneria.

Con questo approccio, risulta naturale che la ricerca e l'attrazione costante di talenti siano priorità per Brembo. Il Gruppo ha pertanto strutturato un processo di ricerca e selezione, definito nel quadro delle specifiche Linee Guida di Gruppo, fondato anche sui principi di diversità e pari opportunità per valorizzare completamente e senza discriminazioni le competenze e il valore dei candidati. Parallelamente, Brembo agisce anche sulla popolazione interna al fine di garantire alle proprie Persone opportunità di crescita professionale e stabilità occupazionale, perseguendo un dialogo costruttivo con le organizzazioni sindacali, ove richiesto. A dimostrazione di questo impegno in materia di occupazione, l'80% dei dipendenti del Gruppo è assunto con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, coerentemente con quanto espresso all'interno del *Code of Basic Working Conditions*, il Gruppo applica la contrattazione collettiva quando la legge lo richiede. In particolare, ad oggi, il 70,5% della popolazione aziendale è coperto da un sistema di contrattazione collettiva.

Per i dipendenti non coperti dal sistema di contrattazione collettiva, le condizioni di lavoro e i termini di impiego vengono determinate da normative locali in materia di lavoro oppure da accordi stipulati tra ciascun dipendente e l'azienda stessa, a seconda del Paese in cui l'azienda si trova.

#### ASSUNZIONI PER AREA GEOGRAFICA<sup>62</sup> E GENERE (n.)

AREA GEOGRAFICA	2021		2022		2023	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Europa	483	130	719	209	852	253
America	873	161	1.301	257	802	216
Asia	850	52	962	137	1.215	127
<b>Totale</b>	<b>2.206</b>	<b>343</b>	<b>2.982</b>	<b>603</b>	<b>2.869</b>	<b>596</b>

62 Le tre macroaree includono i Paesi di seguito indicati: **Europa:** Danimarca, Italia, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Spagna, e altri Paesi europei; **America:** Brasile, Messico, Stati Uniti; **Asia:** Cina, Giappone e India.

### CESSAZIONI<sup>63</sup> PER AREA GEOGRAFICA<sup>62</sup> E GENERE (n.)

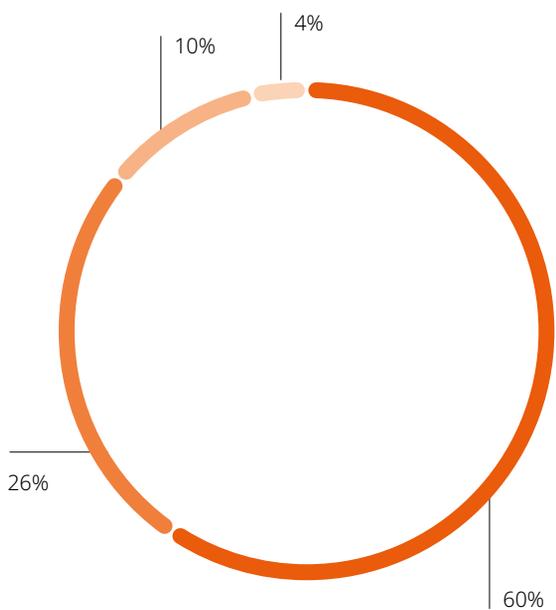
AREA GEOGRAFICA	2021		2022		2023	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Europa	424	103	556	117	615	153
America	658	140	613	642	765	176
Asia	700	46	822	73	1.026	84
<b>Totale</b>	<b>1.782</b>	<b>289</b>	<b>1.991</b>	<b>832</b>	<b>2.406</b>	<b>413</b>

### ASSUNZIONI E CESSAZIONI<sup>60</sup> PER ETÀ 2023 (n.)

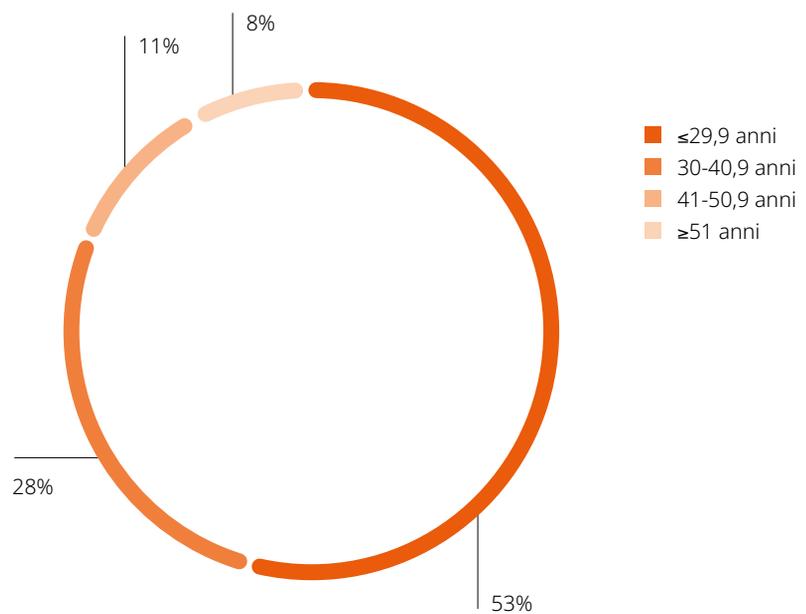
FASCE DI ETÀ *	ASSUNZIONI	CESSAZIONI
≤29,9 anni	2.072	1.505
30-40,9 anni	894	779
41-50,9 anni	370	308
≥51 anni	129	227
<b>Totale</b>	<b>3.465</b>	<b>2.819</b>

\* Si segnala che a partire dal 2023 è stata adeguata la rappresentazione della suddivisione per fasce d'età alle richieste GRI.

### ASSUNZIONI PER FASCE DI ETÀ (%)



### CESSAZIONI PER FASCE DI ETÀ (%)



62 Le tre macroaree includono i Paesi di seguito indicati: **Europa:** include Italia, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Spagna, Danimarca e altri Paesi europei; **America:** include Brasile, Stati Uniti e Messico; **Asia:** include Cina, Giappone e India.

63 Le cessazioni includono anche i dipendenti il cui ultimo giorno di lavoro è stato il 31/12/2023 ed escludono le persone il cui ultimo giorno di lavoro è stato il 31/12/2022 perché già incluse nella rendicontazione dell'esercizio precedente.

Nel corso degli anni, in Brembo, il turnover non ha mai rappresentato un problema strutturale, come dimostrano i relativi dati. Tuttavia, in considerazione di specifiche congiunture rilevate in alcuni Paesi, il Gruppo continua a monitorare il mercato del lavoro nelle varie aree geografiche di interesse, le retribuzioni previste per i ruoli emersi come più critici, le uscite e la qualità delle dimissioni volontarie, nonché ad analizzare le motivazioni delle persone a prendere in considerazione opportunità di lavoro esterne al Gruppo. Un'attenzione particolare è rivolta al turnover dei soggetti che ricoprono ruoli chiave all'interno dei processi nevralgici di Brembo. Infine, a presidio delle tematiche connesse all'attraction e alla retention dei talenti, il Gruppo si impegna ad applicare diverse strategie, quali le campagne di comunicazione e recruiting per profili professionali specifici e una stretta collaborazione con Università, Istituti di Istruzione e Formazione ed Enti di Ricerca, nonché azioni specifiche correlate ai risultati della *Global Engagement Survey* triennale e delle *ad-hoc Pulse Survey* rivolte a specifici perimetri organizzativi.

La rendicontazione non finanziaria è ritenuta dal Gruppo un'opportunità di analisi dei dati annuali consolidati: qualora in questa fase o in altri momenti dell'anno dovessero emergere criticità, vengono immediatamente coinvolti i presidi della GCF Risorse Umane ed Organizzazione allocati nelle varie unità organizzative e/o geografiche. Qualora le criticità fossero confermate, verrebbero discusse negli appuntamenti istituzionali - così come previsto dal Sistema Comitanti Brembo - con il coinvolgimento del referente responsabile.

Come già accennato, il Gruppo ritiene la collaborazione attiva con le istituzioni universitarie e di ricerca, così come tutti i sistemi locali d'istruzione superiore presenti nelle varie realtà in cui opera, una parte fondamentale del proprio processo di ricerca e selezione dei talenti. Nell'anno accademico 2022-2023 Brembo ha avviato partnership strutturate e strategiche con oltre 42 università di tutto il mondo, con un incremento del 27% rispetto al precedente periodo 2021-2022 e ha svolto oltre 113 attività in collaborazione con il mondo accademico (+41% rispetto al 2021-2022). Queste partnership vengono mappate annualmente attraverso un processo strutturato di *"University Relations Mapping"*, che coinvolge tutte le Società del Gruppo.

Tra le diverse iniziative intraprese, in alcuni Paesi, come Italia e USA, Brembo ha continuato a erogare borse di studio a dipendenti e figli dei dipendenti, ovvero studenti in possesso dei requisiti richiesti o con titolo di studio ottenuto.

Brembo partecipa inoltre a diverse job fair e a momenti di incontro con università e scuole in Italia, in Europa e nel mondo e promuove iniziative sia per entrare in contatto con laureandi e neolaureati interessati alle realtà del Gruppo - illustrando loro le opportunità di carriera - sia favorendo dialogo e scambio tra il Gruppo e il mondo esterno, le comunità locali e il mondo scolastico e accademico.

A tale proposito, sono meritevoli di menzione i vari "dottorati industriali" (Executive PhD) grazie alla collaborazione tra università e Brembo: a titolo di esempio, una Persona Brembo ha conseguito un dottorato basato sullo studio delle particelle generate durante il processo di frenata, quale base per la riduzione delle polveri sottili nelle aree urbane.

Con riferimento al mondo del lavoro, il mantenimento di canali di dialogo con le università si dimostra fondamentale, sia per promuovere un interscambio sempre attivo di esperienze, sia per moltiplicare le occasioni di conoscenza reciproca e avvicinare persone di valore al mondo Brembo e al suo patrimonio occupazionale.

#### ALCUNI ESEMPI DI SPONSORIZZAZIONI O PARTNERSHIP IN AMBITO ACCADEMICO-SCIENTIFICO



- Accademia del Freno (ridenominata Brembo Learning Program@ PoliMI), Politecnico di Milano
- Formula SAE Italy – Formula Electric Italy, Student Competition
- Fondazione Sodalitas: Deploy your Talents
- Partnership con Kettering University per Cooperative Education

Un'altra attività che riveste un ruolo importante per lo sviluppo di tali sinergie è l'organizzazione di specifici percorsi di formazione, erogati in modalità virtuale, durante i quali manager e specialisti Brembo mettono a disposizione degli studenti le proprie competenze ed esperienze, fornendo loro la possibilità di essere accolti in Azienda per progetti di tesi, ricerca o internship. Nel quadro di alcune iniziative formative specifiche come il *Brembo Learning Program @ PoliMI* organizzato in collaborazione con il Politecnico di Milano, Persone Brembo di elevata professionalità mettono a disposizione know-how ed esperienze, illustrando

agli studenti del Politecnico prossimi alla laurea come nascono i prodotti Brembo, dalla loro ideazione alla produzione, e l'evoluzione di Brembo a provider di soluzioni digitali per favorire l'adozione di processi più agili e innovativi. Brembo collabora inoltre con la Kettering University, prestigiosa Università di Flint, Michigan (USA) in qualità di Cooperative Education Partner, permettendo agli studenti di alternare periodi di frequenza delle lezioni con esperienze di lavoro pratiche, sviluppando competenze professionali parallelamente all'apprendimento delle teorie accademiche.

La collaborazione con enti e istituzioni di formazione e ricerca è inoltre funzionale per promuovere, nei territori di riferimento, lo sviluppo delle competenze tecniche e scientifiche fondamentali per rispondere efficacemente ai costanti mutamenti del mercato, nonché per investire in formazione e sviluppo delle competenze - e nel successivo inserimento lavorativo di persone qualificate - anche nei contesti normalmente caratterizzati da una bassa disoccupazione, come ad esempio la Repubblica Ceca e la Polonia.

Nel 2023, Brembo ha partecipato al tavolo progettuale "UniBgirls & STEM" di Confindustria Bergamo per la promozione di workshop incentrati sul tema delle donne in azienda e sull'orientamento di giovani studentesse verso corsi di laurea tecnico-scientifici. La proposta nasce dalla volontà di aumentare la capacità di attrarre e selezionare profili femminili e di mitigare preconcetti in favore della parità di genere. Oltre alla partecipazione a career day dedicati alla promozione della diversità e inclusione di genere, in partnership con la Fondazione Sodalitas, Brembo ha partecipato al progetto "Deploy your Talents" focalizzato al superamento delle differenze di genere nell'ambito delle materie STEM. La partecipazione a questa iniziativa è stata confermata anche per il 2024.

Relativamente all'ambito STEM, secondo le classifiche dei *Most Attractive Employers* italiani per studenti universitari e giovani professionisti elaborate da Universum Italia, società internazionale leader nell'employer branding,

Brembo si posiziona al trentunesimo posto nella classifica inerente agli studenti e al quarantatreesimo posto tra i giovani professionisti, su una classifica che premia le prime 100 aziende in Italia.

Nel quadro generale del sistema di gestione dei talenti del Gruppo, oltre ai processi annuali strutturati, Brembo progetta e realizza anche specifici progetti di reclutamento del talent pool, legati a esigenze sia locali sia globali. Nel 2023 è proseguito il *LIFT Program 2022-2024 - Leaders' International Fast Track Program*. Il *graduate program* di Brembo è giunto alla sua quinta edizione lanciata a maggio 2022. Il programma prevede ogni nove mesi una rotazione dei partecipanti su una diversa area organizzativa e geografia, per una durata totale di 27 mesi e l'individuazione dell'area di destinazione finale solamente alla fine del percorso. A dicembre 2023, i partecipanti hanno iniziato la terza e ultima rotation, a cui seguirà l'allocazione finale in una specifica area aziendale a settembre 2024. In questa ultima rotation la metà dei partecipanti è assegnata ad aree organizzative su sedi estere.

A chi intraprende la propria carriera professionale nel Gruppo, come parte integrante della propria Employee Value Proposition, Brembo offre un ambiente stimolante e positivo in cui crescere e sentirsi protagonista. Lo confermano - al netto di altre iniziative di ascolto - i risultati delle Global Engagement Survey che vengono effettuate con cadenza triennale, sono rivolte a tutto il personale del Gruppo e raccolgono in forma anonima percezioni sul clima aziendale, sul livello di motivazione e sull'engagement collegato alla propria esperienza professionale in Brembo. In aggiunta, nel 2023 sono state condotte due *ad-hoc Pulse Survey* focalizzate su due indici: engagement e enablement. La prima *ad-hoc Pulse Survey*, svolta nel mese di aprile, ha coinvolto il personale white collar di quattro Paesi: UK, Polonia, Repubblica Ceca e Brasile; la seconda, condotta nel mese di ottobre, ha coinvolto il personale white collar di circa dieci perimetri aziendali distribuiti in Italia e all'estero. La prossima edizione della Global Engagement Survey è prevista a fine 2024.

## I MEDIA INTERNI DI BREMBO

La comunicazione interna rappresenta per Brembo l'opportunità di informare tutti i dipendenti di quanto accade nel Gruppo, celebrare i successi dell'Azienda e coinvolgere tutte le Persone in attività di sensibilizzazione e partecipazione attiva alla vita aziendale. La condivisione di informazioni, notizie e storie che raccontano e descrivono la realtà del Gruppo, è di fatto un aspetto prioritario della cultura e dell'identità di Brembo.

**88** notizie pubblicate sulla intranet Red Portal nel 2023

**1.956** utenti mensili hanno avuto accesso ad almeno un contenuto editoriale sulla intranet Red Portal

**89** notizie pubblicate sull'House Organ MyB

**14.500** copie dell'House Organ MyB distribuite worldwide

I canali attraverso i quali Brembo comunica con le proprie Persone sono principalmente l'House Organ MyB, distribuito in tutte le sedi e gli stabilimenti, e il portale intranet Red Portal, fruibile da coloro che hanno in dotazione un computer aziendale. Il portale intranet Red Portal è caratterizzato da contenuti editoriali prodotti in lingua italiana e inglese che vengono pubblicati con cadenza periodica. Le notizie rilasciate sulla piattaforma variano dall'ambito istituzionale al prodotto, dal motorsport fino alle campagne di engagement e sensibilizzazione interna su tematiche di sostenibilità. Riguardano le principali attività svolte dal

Gruppo e presentano contenuti di infotainment - animazioni, video, podcast - con lo scopo di coinvolgere il maggior numero possibile di persone Brembo.

I principali indicatori dell'efficacia e dell'efficienza della Intranet aziendale sono il numero di news pubblicate e il numero di utenti (*distinct users*) che accede mensilmente a questi contenuti.

Il 2023 ha visto la nascita del nuovo House Organ, in formato cartaceo e digitale, che raccoglie l'eredità ventennale dello storico MyBrembo ridisegnato nella forma e nella sostanza, a partire già dal nome. MyB Brembo People's Magazine è il nuovo magazine quadrimestrale, che punta a valorizzare il contributo delle Persone Brembo e che si caratterizza per un uso importante e creativo della fotografia, insieme a una nuova cifra informativa che fa leva anche su contenuti digitali fruibili tramite codice QR. È realizzato in otto lingue (italiano, inglese, polacco, spagnolo, ceco, portoghese brasiliano, cinese e hindi) e distribuito in tutti gli stabilimenti Brembo nel mondo.

Gli argomenti trattati sono principalmente istituzionali (eventi, riconoscimenti), relativi alla vision e mission (i pillar), di business (prodotti, applicazioni, fiere), di motorsport (prodotti, vittorie), notizie dagli stabilimenti (crescita, tecnologia), sicurezza e ambiente. Grande attenzione viene anche riposta alla condivisione delle storie delle persone Brembo e alle attività di Corporate Social Responsibility del Gruppo.

I principali indicatori relativi a questo mezzo di comunicazione interna sono il numero di contenuti pubblicati e il numero di copie stampate e distribuite in tutti gli stabilimenti del mondo.

	2021	2022	2023
<b>Intranet Red Portal</b>			
N. di notizie pubblicate durante l'anno	103	121	88
N. medio di utenti che hanno avuto accesso ad almeno un contenuto editoriale	1.865	1.894	1.956
<b>House Organ MyB</b>			
N. di notizie pubblicate durante l'anno	93	90	89
N. di copie distribuite worldwide	22.091	16.362	14.500

Informare e coinvolgere. Il ruolo strategico della Comunicazione Interna trova una propria espressione nelle campagne di comunicazione che, oggi sempre più, giocano un ruolo centrale nella condivisione dei valori aziendali e nel coinvolgere le persone, sia in presenza sia da remoto.

Ne è un esempio l'iniziativa *"Put your face on it"*, un progetto iniziato nel 2022 che si inserisce nel percorso di sensibilizzazione sui 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Agenda 2030 dell'ONU) avviato nel 2019 con la campagna *"We support SDGs"*. *"Put your face on it"* mira a diffondere e a condividere tutte le buone pratiche che le Persone Brembo mettono in atto nella loro quotidianità professionale e privata, attraverso brevi video amatoriali trasmessi negli stabilimenti, pubblicati sulla intranet aziendale e sul sito.

Il coinvolgimento delle persone è inoltre alla base della promozione della cultura sulla sicurezza, che prosegue in continuità rispetto alla campagna *"Io sono la sicurezza"* avviata nel 2019. L'attività di sensibilizzazione su questo tema, ripresa nel 2022 in Italia e in Cina con workshop dedicati e

diffusione di materiali di comunicazione, si è intensificata nel 2023 attraverso una campagna di ascolto *"bottom up"* nei siti italiani. I messaggi più significativi emersi dalle interviste e dalle cartoline compilate dalle persone durante le giornate dedicate vengono rappresentati graficamente su cubi esposti all'interno dei siti, diventando parte integrante di future campagne di comunicazione sul tema.

Motivazione e impegno sono due elementi focali anche della campagna informativa sulla Cybersecurity, particolarmente prolifica in occasione del mese di ottobre 2023 dedicato alla sicurezza informatica. Brevi pillole con suggerimenti utili, esperienze interattive e test di phishing per aumentare la consapevolezza sui rischi della rete a livello globale.

Infine, la nascita della nuova piattaforma interna di segnalazione di violazioni e irregolarità - Legality Whistleblowing - è spunto per l'avvio di una campagna volta a ricordare dell'esistenza di un canale dedicato e per sensibilizzare le persone in merito alla responsabilità condivisa delle segnalazioni, per chi le invia e per chi le riceve.

## 4.2 MODI DIVERSI DI ESSERE PERSONE IN BREMBO

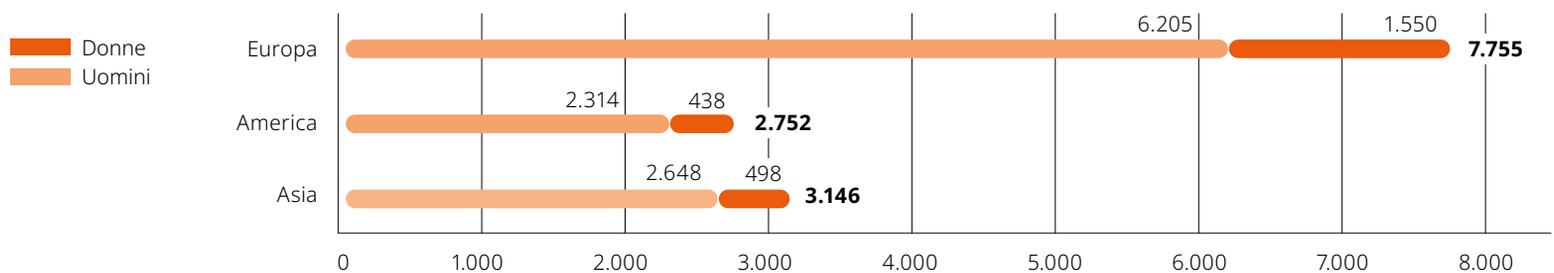
La diversità è un punto di forza per un'azienda globale come Brembo che opera e si confronta costantemente con realtà molto differenti tra loro sotto il profilo economico e culturale. Con un approccio *"tolleranza-zero"* verso qualsiasi forma di discriminazione, Brembo si impegna ogni giorno a promuovere un ambiente inclusivo capace di sostenere il senso di appartenenza, stimolando le proprie Persone a sentirsi protagoniste del successo del Gruppo e favorendo una cultura del rispetto delle diversità e dell'inclusione, nel pieno rispetto dei punti di vista, delle individualità e delle specificità di ciascuno. Infatti, Brembo è conscia del fatto che pratiche discriminatorie ledono il benessere degli individui che le subiscono.

La consapevolezza del valore e delle opportunità derivanti dalle diversità ha portato Brembo a creare una squadra for-

temente multiculturale nella quale su 100 dipendenti del Gruppo, il 26 % lavora in Italia, il 17,4% in Polonia, il 14,4% in Cina, il 13,4 % in Messico, il 7,4% in Repubblica Ceca, l'8,4% in India e il 5,2% negli Stati Uniti, mentre il restante 7,8% circa si distribuisce fra Brasile, Danimarca, Giappone, Regno Unito, Spagna, e altri Paesi.

Per quanto riguarda le differenze di genere, risulta predominante il peso percentuale degli uomini sul totale dei dipendenti. La presenza maschile si attesta infatti all'82%, mentre quella femminile raggiunge il 18%. Tale distribuzione è da attribuire in particolare ad alcune caratteristiche intrinseche al settore automotive. La componente femminile risulta in ogni caso in linea rispetto all'anno passato ed è più significativa fra gli impiegati, rappresentando il 26% della forza lavoro di questa categoria.

### DIPENDENTI BREMBO PER AREA GEOGRAFICA\* E GENERE (N.)



### VARIAZIONI DI PERSONALE RISPETTO AL 2022 PER AREA GEOGRAFICA\*

**+ 388** Europa      **+ 77** America      **+ 232** Asia

\* Le tre macroaree includono i Paesi di seguito indicati: **Europa:** Italia, Danimarca, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Spagna e altri Paesi europei; **America:** Brasile, Messico, Stati Uniti; **Asia:** Cina, Giappone e India.

Brembo favorisce anche l'integrazione delle diverse generazioni, dando voce ai giovani e valorizzando le competenze e la leadership dei senior. In particolare, la distribuzione dei dipendenti per fasce di età vede il 22% fino ai 29,9 anni compresi, il 33% fra 30 e 40,9 anni, il 29% fra 41 e 50,9 anni e il 16% nella fascia dai 51 anni in su.

Una delle iniziative del Gruppo volta a fare emergere e valorizzare il contributo delle giovani generazioni è il *Gen Z Forum* che coinvolge giovani appartenenti al Gruppo della Generazione Z e Millennial provenienti da diverse realtà aziendali in termini di geografie e famiglie professionali.

Con questa iniziativa Brembo ha creato un incubatore e acceleratore di idee innovative, uno spazio aperto e inclusivo in cui le nuove generazioni possano condividere pensieri e riflessioni, lavorando con un approccio da start-up e di creatività dal basso verso l'alto, supportati da alcuni facilitatori esterni su aspetti metodologici, da facilitatori interni, portatori di esperienze e know-how e dagli sponsor, membri della C-Suite. La terza edizione del Gen Z Forum si è conclusa nel novembre 2023 con la presentazione al CEO e a membri della C-Suite di cinque idee potenzialmente capaci di rendere Brembo un'Azienda in grado di portare innovazioni dirompenti. Ben quattro di queste idee sono state selezionate e saranno implementate nel 2024 all'interno di uno dei tre Pillar.

L'attenzione di Brembo verso la diversità e l'inclusione si concretizza nell'impiego di persone con disabilità, conformemente alle regole e alle prassi previste dalle leggi applicabili. In particolare, al 31 dicembre 2023 sono presenti nel Gruppo 126 dipendenti con disabilità.

Inoltre, anche l'offerta formativa contribuisce a creare consapevolezza sulle tematiche legate alla diversity e a sensibilizzare tutti i livelli aziendali verso comportamenti rispettosi e inclusivi attraverso percorsi formativi specifici dedicati a diverse figure professionali. Nel 2023 è continuata l'erogazione di programmi della Brembo Academy rivolti sia ai capi sia ai professional. A titolo esemplificativo, vanno ad arricchire l'Offerta di Formazione e Sviluppo del Gruppo sia il *Learning and Development Program for Brembo Global Executives* per gli Executive del Gruppo di nuova nomina o recentemente assunti dal mercato esterno in partnership con SDA Bocconi Business School, così come il percorso dedicato ai supervisor di blue collar.

A tutto ciò, infine, si aggiungono alcuni eventi di socializzazione volti a diffondere la cultura della valorizzazione delle diversità e le pratiche di inclusione, come le attività organizzate in Brasile, India e Stati Uniti in occasione della giornata delle donne e la sottoscrizione del *Gender Diversity Pledge* da parte della controllata SBS Friction in Danimarca.

### DIPENDENTI PER FASCE DI ETÀ E GENERE (n.)

	2021			2022			2023*		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
≤ 29,9anni	2.545	336	<b>2.881</b>	2.742	444	<b>3.186</b>	2.532	443	<b>2.975</b>
30 - 40,9 anni	3.028	625	<b>3.653</b>	3.254	751	<b>4.005</b>	3.691	860	<b>4.551</b>
41 - 50,9 anni	2.666	658	<b>3.324</b>	2.967	762	<b>3.729</b>	3.075	833	<b>3.908</b>
≥ 51 anni	1.534	263	<b>1.797</b>	1.702	334	<b>2.036</b>	1.869	350	<b>2.219</b>
<b>Totale</b>	<b>9.773</b>	<b>1.882</b>	<b>11.655</b>	<b>10.665</b>	<b>2.291</b>	<b>12.956</b>	<b>11.167</b>	<b>2.486</b>	<b>13.653</b>

### DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E GENERE (n.)

	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Manager	502	86	<b>588</b>	565	98	<b>663</b>	580	118	<b>698</b>
Impiegati	2.102	724	<b>2.826</b>	2.416	864	<b>3.280</b>	2.632	935	<b>3.567</b>
Operai	7.169	1.072	<b>8.241</b>	7.684	1.329	<b>9.013</b>	7.955	1.433	<b>9.388</b>
<b>Totale</b>	<b>9.773</b>	<b>1.882</b>	<b>11.655</b>	<b>10.665</b>	<b>2.291</b>	<b>12.956</b>	<b>11.167</b>	<b>2.486</b>	<b>13.653</b>

### DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E FASCE DI ETÀ (n.)

	2023*				
	≤ 29,9	30-40,9	41-50,9	≥ 51	TOTALE
Manager	3	160	311	224	<b>698</b>
Impiegati	739	1.400	936	492	<b>3.567</b>
Operai	2.233	2.991	2.661	1.503	<b>9.388</b>
<b>Totale</b>	<b>2.975</b>	<b>4.551</b>	<b>3.908</b>	<b>2.219</b>	<b>13.653</b>

### DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E FASCE DI ETÀ (N.)

	2022				
	≤30	31-40	41-50	≥ 51	TOTALE
Manager	7	149	309	198	<b>663</b>
Impiegati	799	1.151	897	433	<b>3.280</b>
Operai	2.380	2.705	2.523	1.405	<b>9.013</b>
<b>Totale</b>	<b>3.186</b>	<b>4.005</b>	<b>3.729</b>	<b>2.036</b>	<b>12.956</b>

\* Nel 2023 sono state modificate le fasce di età secondo lo standard GRI, come indicato nella tabella. I dati relativi al 2022 e 2021 si basavano sulle seguenti fasce di età: ≤ 30,9; 31-40,9; 41-50,9; ≥ 51.

Ulteriore segnale dell'impegno di Brembo nello sviluppo di un'organizzazione che favorisca e valorizzi la multiculturalità è la vicinanza alle sensibilità locali accompagnata da una contaminazione di altre culture. In tal senso, prendendo a riferimento il team manageriale, si evidenzia che su 698 manager che operano nei vari Paesi, circa l'89% è nato nello stesso Paese in cui lavora, mentre il restante 11% proviene da un Paese differente. L'inclusione nel management sia di membri della comunità locale sia di membri con differenti background e origini migliora la capacità della singola Società. Da una parte, permette di comprendere le effettive necessità locali e, dall'altra, di sviluppare un mindset sempre più attento alle diversità, aperto e globale.

Per Brembo, assicurare un ambiente di lavoro equo e inclusivo costituisce uno strumento imprescindibile per garantire l'assenza di episodi di violazione dei diritti umani. A tal proposito, per quanto concerne la tutela delle diversità e il rispetto delle persone e dei diritti umani dei lavoratori, Brembo continua ad avvalersi, in aggiunta a quanto espresso nel *Codice Etico* del Gruppo, del *Code of Basic Working Conditions*, del *Brembo Modern Slavery Statement* e della *Politica su Non Discriminazione e Diversità*. In particolare, tramite quest'ultima, Brembo ha dettato le linee guida relative alle modalità per promuovere i principi della diversità, equità e inclusione (DEI) all'interno del Gruppo e diffondere una solida cultura. La Policy è anche accompagnata dalla *Carta Brembo su Diversità, Equità e Inclusione (Brembo DEI Charter)* che promuove i comportamenti virtuosi da mettere in pratica quotidianamente sul lavoro per essere più inclusivi e rispettosi delle diversità presenti nel Gruppo. Tali documenti esprimono e rappresentano le convinzioni universali del Gruppo nonché le basi del rapporto tra datore di lavoro e dipendente. In particolare, vengono confermate e stabilite regole di comportamento in materia di lavoro minorile, lavoro forzato, tratta degli esseri umani, diritto al lavoro, libertà di associazione e contrattazione collettiva, molestie e discriminazione, salute e sicurezza, orario di lavoro, retribuzione, corruzione, ambiente e sostenibilità, impegno sociale e popolazioni locali.

Al fine di monitorare l'attuazione e il rispetto del *Code of*

*Basic Working Conditions* e della *Policy su Non Discriminazione e Diversità*, viene utilizzato il canale istituzionale di whistleblowing, aggiornato nel corso del 2023 e che fa capo all'Organismo di Vigilanza, nonchè altro apposito canale per raccogliere eventuali segnalazioni di comportamenti non coerenti con le politiche aziendali. Questi canali si configurano anche come eventuale ricerca di assistenza e/o consigli nel momento in cui la persona segnalante ne avesse bisogno. Naturalmente, a integrazione dei canali aperti a tutti gli stakeholder, visto il modello organizzativo di cui Brembo si è dotata in tutto il mondo, rimangono a disposizione dei dipendenti i presidi gestionali della GCF Risorse Umane e Organizzazione, allocati nelle varie unità organizzative (stabilimenti, Business Unit Globali, Funzioni Centrali Globali, geografie). A valle di un eventuale contatto, laddove necessario, si attiva la conseguente risalita gerarchica che ha il suo culmine nel Meeting periodico tra Chief Human Resources & Organization Officer, Presidente Esecutivo e CEO, in cui far emergere la necessità di gestire eventuali urgenze o criticità specifiche, quale ad esempio la violazione di diritti umani.

Infine, il Gruppo mette a disposizione dei dipendenti alcuni programmi strutturati quali gli *Employee Assistance Programs (EAP)*, come quelli in partnership con operatori e/o vendor locali in USA e UK. In Italia Brembo ha istituito da anni uno "sportello di ascolto" che offre ai dipendenti la possibilità di disporre di una serie di incontri con un professionista esterno al Gruppo, a fronte di particolari situazioni di disagio individuale. Lo stesso strumento nel corso del 2023 è stato istituito anche in India.

Nel corso del 2023, attraverso i canali disponibili, non sono stati portati all'attenzione di Brembo episodi di discriminazione sul luogo di lavoro.

Il Gruppo Brembo è promotore di attente politiche volte alla definizione di strumenti organizzativi in grado di favorire il lavoro da remoto e un equilibrio tra vita privata e lavorativa. In questo ambito, il Gruppo mette anche a disposizione dei propri dipendenti la possibilità di aderire a formule di lavoro part-time che sono state adottate, nel corso del 2023, da 308 dipendenti, di cui il 78% donne.

#### DIPENDENTI CON CONTRATTO PART-TIME PER GENERE (n.)

2021			2022			2023		
UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
46	225	271	58	235	293	69	239	308

\* Il 2023 non ha presentato le stesse ore di formazione del 2022, che è stato caratterizzato da un elevato numero.

## 4.3 LO SVILUPPO DELLE PERSONE

Le Persone e le loro competenze sono il pilastro principale per il deployment della strategia aziendale. Il rafforzamento delle competenze e la valorizzazione del talento sono infatti le leve primarie di sviluppo di ogni dipendente e al tempo stesso un fattore abilitante della strategia in grado di anticipare e soddisfare le richieste del business e creare una cultura identitaria del Gruppo.

Per il 2023 Brembo conferma il suo impegno nel dare continuità a un investimento importante nella offerta di formazione e sviluppo e nell'avviare diverse iniziative formative con un approccio sempre più inclusivo e globale a favore di un arricchimento trasversale e una maggiore collaborazione tra i dipendenti di differenti Società del Gruppo funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici.

Tra i progetti formativi globali e inclusivi, in continuità con gli anni precedenti, anche nel 2023 troviamo il *Brembo Global Induction Program* (B-GIP) che offre ai neoassunti del Gruppo (white collar) una panoramica su business, organizzazione e cultura aziendale attraverso delle sessioni virtuali a cura dei responsabili delle diverse aree. Questo programma ha l'obiettivo di facilitare l'allineamento e il senso di appartenenza, nonché di accelerare il processo di inserimento di nuovi dipendenti, favorendo la conoscenza e il confronto con colleghi appartenenti a differenti famiglie professionali, culture e geografie. Il programma, articolato in 2 edizioni in due diverse fasce orarie per poter coinvolgere persone di tutte le geografie, è composto da 22 incontri virtuali organizzati in 11 moduli e nel 2023 ha coinvolto 560 neoassunti tra impiegati e manager. Parallelamente, sempre nel 2023 Brembo ha organizzato il *Basic Induction Program* destinato agli Amministratori e ai Sindaci di Brembo S.p.A. di nuova nomina e finalizzato a fornire un'adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera il Gruppo, dei suoi prodotti, delle dinamiche aziendali, dei principi di corretta gestione dei rischi e del quadro normativo di riferimento. Tra gli altri programmi formativi globali strettamente correlati alla strategia aziendale troviamo il percorso di *Artificial Intelligence e Machine Learning* e il rinnovato corso *Culture of Data*, tenuto da docenti interni e professionisti esterni, nell'ottica di aumentare l'offerta di competenze e applicazioni dell'AI nel contesto aziendale. Vengono costantemente aggiornate e arricchite di nuovi contenuti anche le Academy aziendali, quali *R&D*, *Disc* e *Manufacturing Academy*, gestite da docenti interni certificati Brembo Academy.

Per Brembo è fondamentale individuare e diffondere le competenze strategiche. Per questa ragione anche nel 2023 è proseguito il percorso di certificazione dei Domain Expert, dipendenti Brembo detentori di know-how critici in grado di garantire il trasferimento dei loro saperi all'interno del Gruppo attraverso docenze interne e redazione di specifici manuali tecnici. Nel mese di luglio sono stati certificati 82 Domain Expert con una cerimonia che ha rappresentato per Brembo un momento di riconoscimento della partecipazione attiva dei dipendenti alla ricerca dell'eccellenza.



**oltre 350.000**

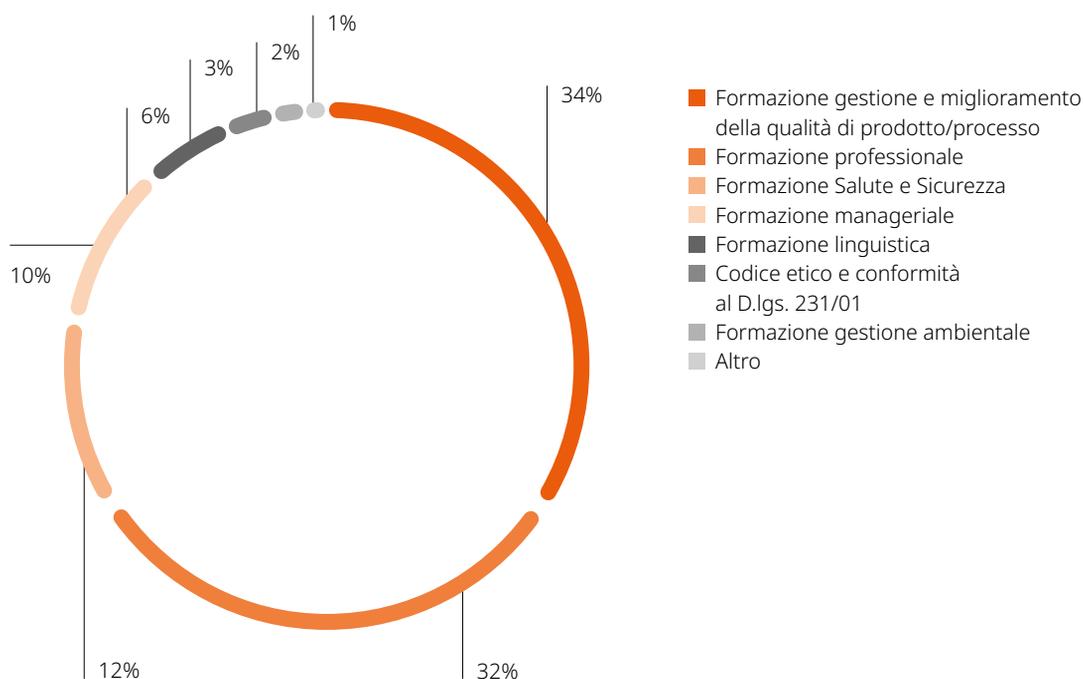
ore di formazione erogate nel 2023

Pertanto, il Gruppo ha garantito un'offerta di formazione strutturata, flessibile, inclusiva e differenziata per target di popolazione, a cui si aggiungono ulteriori strumenti quali il coaching individuale e di gruppo, il mentoring o il tutoring e, in ultimo, il *Career Advisory Desk* lanciato in Italia in forma sperimentale.

La formazione erogata "a distanza", attraverso aule virtuali che hanno coinvolto anche Persone di tutte le geografie del Gruppo o in modalità e-learning, è stata rafforzata e rinnovata facendo attenzione a una riformulazione della modalità di erogazione dei contenuti. In particolare, nel 2023 sono state erogate oltre 21.000 ore di formazione in modalità e-learning.

Nel 2023, ciascun dipendente ha ricevuto in media 26 ore di formazione. Per i manager l'indicatore si attesta sulle 27 ore di media all'anno, per gli impiegati raggiunge le 29 ore e per gli operai arriva a 24 ore. Nel corso dell'anno, il 24% dei dipendenti ha preso parte alla formazione in materia di diritti umani e sulle relative procedure per un totale di 9.273 ore.

### FORMAZIONE EROGATA PER TIPOLOGIA DI CONTENUTI



### ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER INQUADRAMENTO E GENERE (h.)

#### ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER INQUADRAMENTO

	2021	2022	2023*
Manager	24	29	27
Impiegati	29	32	29
Operai	22	31	24

#### ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER GENERE

	2021	2022	2023*
Uomini	26	33	27
Donne	16	24	19

#### ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE

	2021	2022	2023*
	24	31	26

\*Il 2023 non ha presentato le stesse ore di formazione del 2022, che è stato caratterizzato da un elevato numero di inserimenti dall'esterno comportando un investimento importante nella formazione iniziale, specialmente in materia di Sicurezza e Ambiente.

Per garantire un'efficace gestione delle attività di formazione, Brembo si avvale di una specifica procedura di Gruppo che definisce le metodologie e organizza le varie fasi del processo, a partire dalla rilevazione annuale dei fabbisogni formativi della popolazione aziendale attraverso un processo strutturato di rilevazione e analisi dei fabbisogni. Il progetto formativo del singolo dipendente è accompagnato da altre iniziative di accesso alla formazione come quelle istituzionali che rispondono a requisiti di compliance o legislativi, erogate in presenza oppure online attraverso una piattaforma di apprendimento in modalità e-learning, i progetti formativi ad hoc dedicati a team di GCF/GBU e l'auto-iscrizione ai corsi (*self-application*). In un'ottica di autosviluppo, infatti, i dipendenti Brembo possono accedere ai corsi di formazione – a distanza o in modalità e-learning anche in auto-iscrizione, previa autorizzazione del responsabile.

Brembo definisce il piano formativo annuale sulla base di un censimento e della relativa analisi degli ambiti e degli argomenti specifici per i quali le diverse aree organizzative ritengono necessario promuovere un approfondimento e miglioramento. Il Gruppo continua a investire nello sviluppo delle competenze trasversali e dei comportamenti orga-

nizzativi indicati all'interno del *Brembo Competency Model* e descritti dettagliatamente nel Manuale di sviluppo "Casa Brembo" insieme ai principi e ai valori Brembo, così come nel rafforzamento delle competenze di ruolo. L'offerta globale di formazione e sviluppo si compone di oltre 130 percorsi formativi che trattano argomenti diversi (oltre a quelli in ambito Sicurezza e Ambiente). Una percentuale in costante aumento di questi percorsi è disponibile anche in lingua inglese e/o nella lingua del Paese.

Nel quadro più ampio dello sviluppo delle Persone e della leadership si inserisce il sistema di Talent Management e di Succession Planning del Gruppo. Comincia dal BYR (*Brembo Yearly Review*), che consente di raccogliere le valutazioni sulle performance individuali annuali, per poi procedere con l'aggiornamento dei Country Talent Portfolio e la mappatura dei successori a livello di Paese e, quindi, allargare la mappa dei talenti e dei successori alle GCF e GBU nell'ambito dei Comitati di Sviluppo che vedono coinvolti i Chief Officer di GBU e GCF, la GCF HR&Org e il Top Management. Il processo si chiude con il consolidamento del *Group Talent & Succession Portfolio* e con la definizione di opportuni interventi di sviluppo e iniziative di valorizzazione dei talenti e dei successori mappati.

## 4.4 CRESCITA E MERITO

La valutazione della performance per i white collar (BYR) rappresenta un momento importante e uno strumento essenziale per garantire il miglioramento continuo, valorizzare le competenze chiave in Azienda e trattenere i migliori talenti. Il BYR consiste in un dialogo continuo tra responsabile e collaboratore che si conclude in un momento strutturato di confronto e feedback in cui si analizzano i risultati raggiunti nel corso dell'anno, si definiscono gli obiettivi futuri da perseguire, si predispone un piano di miglioramento e si stabilisce un percorso di crescita. La valutazione della performance per i blue collar ricade invece all'interno del Brembo Production System e si fonda sull'analisi di polivalenza e poli competenza dei singoli dipendenti rispetto a specifiche metriche e matrici.

Il Gruppo ha inoltre attivato specifici processi, volti a regolare i flussi di gestione e valutazione, nonché la definizione di

strumenti gestionali ad hoc. Tali processi sono inseriti nel Modello HR di Gestione delle Risorse Umane di Brembo, che si articola nelle dimensioni di performance, competenze, potenziale e motivazione. Sono tre le fasi attraverso cui si struttura il sistema di crescita professionale e si misura il contributo di ciascuno al successo aziendale: la costante condivisione delle aspettative aziendali nei confronti dei dipendenti, la definizione delle performance attese e la puntuale valutazione dei risultati conseguiti durante l'anno.

Nel corso del 2023, il 78,3% dei dipendenti (77,7% per gli uomini e 81,1% per le donne) ha partecipato al processo di valutazione delle performance 2022, con un tasso del 79,5% per i manager, dell'89,5% per gli impiegati e del 74,14% per gli operai.

**DIPENDENTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE\*  
SUL TOTALE DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA, ANNO 2022**

	<b>UOMINI (n.)</b>	<b>QUOTA SUL TOTALE UOMINI</b>	<b>DONNE (n.)</b>	<b>QUOTA SUL TOTALE DONNE</b>	<b>TOTALE (n.)</b>	<b>QUOTA SUL TOTALE</b>
Manager	448	<b>79,29%</b>	79	<b>80,61%</b>	527	<b>79,49%</b>
Impiegati	2.214	<b>91,64%</b>	721	<b>83,45%</b>	2.935	<b>89,48%</b>
Operai	5.624	<b>73,19%</b>	1.058	<b>79,61%</b>	6.682	<b>74,14%</b>
<b>Totale</b>	<b>8.286</b>	<b>77,69%</b>	<b>1.858</b>	<b>81,10%</b>	<b>10.144</b>	<b>78,30%</b>

\* I dati si riferiscono al processo di valutazione delle performance 2022 e fanno riferimento ai dati dei dipendenti al 31/12/2022.

Inoltre, nell'ambito del sistema di incentivazione annuale destinato a target specifici di popolazione (come l'MBO per tutta la popolazione *eligible*) oltre a un numero predefinito di obiettivi comuni assegnati dall'Azienda, è possibile includere alcuni obiettivi individuali quali-quantitativi, come ad esempio l'implementazione di specifici progetti e il rispetto dei budget spese di competenza che misurino il contributo dell'individuo in rapporto agli obiettivi strategici del Gruppo.

È proseguito il *Plant Organizational Development Project*, volto a standardizzare a livello globale la struttura organizzativa degli stabilimenti, relative aree e ruoli. In particolare, a valle della standardizzazione negli stabilimenti italiani e polacchi sono stati avviati dei progetti pilota di *competence assessment* coinvolgendo il personale impiegatizio e manageriale.

Si è concluso il progetto globale di sviluppo *Skill Factory* in ambito ICT, con momenti strutturati di feedback ai partecipanti da parte di HR e dei responsabili, con la definizione

di piani di sviluppo individuali. Inoltre, sono state realizzate due sessioni di *Development Center* che hanno coinvolto risorse manageriali in un processo strutturato di valutazione del profilo di leadership, a cui è seguita la definizione di piani di sviluppo individuali.

Per favorire la crescita personale e professionale dei dipendenti, Brembo ha promosso il ricorso a strumenti di mobilità interna al fine di agevolare i dipendenti ad accedere a nuove opportunità lavorative all'interno del Gruppo. Uno di questi è rappresentato *dall'internal job posting* che, ove presente, promuove a livello globale e sui canali aziendali locali più opportuni le posizioni al momento scoperte e raccoglie le possibili candidature interne, offrendo alle Persone interessate la possibilità di candidarsi in maniera proattiva. A questo si aggiungono altri strumenti, tra cui la *job rotation*, che permette ai dipendenti di manifestare la propria disponibilità a cambiare mansione/ruolo anche a prescindere dalle opportunità disponibili in uno specifico momento.



**LA DIGITAL TRANSFORMATION DAL PUNTO DI VISTA HR:  
UN SISTEMA EVOLUTO DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

Nell'ambito del Programma di Trasformazione Digitale del Gruppo e in particolare del Journey (stream) 10, continua il percorso di standardizzazione e digitalizzazione dei processi relativi alla gestione delle risorse umane del Gruppo che si traduce nella adozione di un nuovo sistema integrato globale di Human Capital Management di Gruppo in Cloud (Brembo HCM).

Il progetto si è focalizzato inizialmente

sul personale white collar e dal 2024 vedrà l'integrazione a sistema anche dei blue collar a livello globale.

Alcuni dei benefici più rilevanti sono la disponibilità e accuratezza dei dati e delle informazioni sul personale del Gruppo, la standardizzazione e la sincronizzazione dei processi HR, il miglioramento dell'esperienza dei dipendenti Brembo e la reportistica.

Il percorso vede l'implementazione di processi e linee guida ed è accompagnato da iniziative di change management per incoraggiare e sostenere il cambiamento nelle persone e l'adozione di nuovi modi di collaborare.

In particolare, nel corso del 2023, sono stati lanciati il BYR e l'MBO (pilota) a livello globale e sono stati implementati i processi di recruiting e competence assessment.

## 4.5 LA SALUTE E IL BENESSERE DEI LAVORATORI

Brembo ha fatto della tutela della Sicurezza un elemento distintivo del proprio business e del proprio modo di essere, garantendo impianti frenanti di altissima qualità. Questa attenzione verso i temi di Salute e Sicurezza si declina non solo garantendo prodotti sicuri, ma anche nei confronti di tutte le Persone del Gruppo. Questo impegno si traduce in una gestione organizzata della Salute e della Sicurezza, che mira da un lato a rispondere positivamente e concretamente alle esigenze di tutte le parti interessate, dall'altro a garantire ambienti di lavoro sempre più salubri e sicuri sia per i dipendenti di Brembo sia per tutti coloro che a diverso titolo accedono agli ambienti di lavoro, prevenendo l'accadimento di infortuni, malattie professionali e *near miss*.



# 100%

degli stabilimenti Brembo a regime ha mantenuto la certificazione ISO 45001: 2018

### PRINCIPI DELLA POLITICA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



- La salute e la sicurezza individuale e collettiva sono un requisito inalienabile: la loro tutela è il fine cui sono orientati i comportamenti individuali e le decisioni aziendali.
- Brembo persegue lo sviluppo sostenibile attraverso una pianificazione integrata delle fasi di sviluppo di ogni processo e/o sua modifica che abbia come obiettivo la minimizzazione di ogni rischio significativo per la salute e la sicurezza.
- La prevenzione dei rischi per i lavoratori è attuata attraverso una gestione appropriata di processi e sostanze nonché una corretta conduzione, manutenzione e controllo degli impianti.
- L'individuazione, la diffusione all'intero Gruppo e l'implementazione di best practice e/o opportunità di miglioramento, costituiscono elemento cardine della prevenzione.
- La formazione e l'informazione costituiscono gli strumenti base per trasmettere e comunicare ai lavoratori i principi, le linee guida e le modalità di attuazione del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro.
- La propensione di Brembo a ridurre i rischi residui delle proprie attività si attua anche attraverso una comunicazione diretta con lavoratori e parti interessate.
- Per ridurre i rischi di tutte le attività lavorative svolte all'interno dei siti industriali è necessario coinvolgere nel Sistema di Gestione fornitori e appaltatori.
- Nella valutazione dei fornitori, Brembo considera con attenzione coloro che sono dotati di un Sistema di Gestione certificato.
- Brembo crede che la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, o dei loro rappresentanti, siano requisiti fondamentali per perseguire il continuo miglioramento nell'ambito di Salute e Sicurezza.
- Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, anche in conformità alla formazione ricevuta.
- Brembo favorisce la diffusione della cultura della sicurezza verso tutte le parti interessate.

L'approccio adottato da Brembo è sempre più strutturato così da garantire i più elevati standard di Salute e Sicurezza per le proprie Persone, in particolar modo sul luogo di lavoro, partendo dalla valutazione dei rischi correlati alle attività produttive. Per raggiungere questo obiettivo il Gruppo conduce le sue attività all'interno degli stabilimenti produttivi nel rispetto dei requisiti legislativi locali, promuovendo il confronto costante con i suoi dipendenti e assicurandosi che l'accesso a tutte le strutture aziendali, nonché i processi affidati all'esterno, avvengano in completa sicurezza.

L'impegno di Brembo verso tali temi trova concretezza nella relativa Politica di Salute e Sicurezza, nella quale sono definiti obiettivi, principi e impegni che il Gruppo si pone in questo ambito. Il documento è firmato dal Presidente e sottoposto a periodiche revisioni.

Al fine di incoraggiare una cultura aziendale di promozione della Salute e della Sicurezza e mirare a un continuo miglioramento, la Politica è fatta propria da tutti i siti che sono tenuti a recepirla in una propria "Politica di sito", nonché adattare il contenuto della Politica di sito al contesto operativo in base ai principali rischi che lo caratterizzano. La Politica di Gruppo, dunque, fornisce il quadro complessivo all'interno del quale assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori, lasciando la formalizzazione di aspetti specifici e operativi, quali i Piani di Emergenza e rischi specifici, a strumenti di sito. La Politica di Salute e Sicurezza pertanto è disponibile a tutti gli interessati, sia interni sia esterni al Gruppo, attraverso la pubblicazione sul portale intranet aziendale e affissioni nei luoghi di lavoro.

Aggiornata nel corso del 2020, in occasione dell'emissione del nuovo Sistema di Gestione che ha adottato i principi della norma ISO 45001, la Politica di Salute e Sicurezza è parte integrante del più ampio "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo". La certificazione di tutti i siti secondo tale norma è stata confermata per il 2023 tramite appositi audit effettuati da un ente terzo dai quali non sono emerse rilevanti non conformità. La decisione di applicare questo standard gestionale non è stata assunta in ragione della coerenza dei requisiti legali o di richieste esplicite da parte degli stakeholder, ma in considerazione delle opportunità che potevano essere colte dall'applicazione dei principi definiti dallo stesso sistema di gestione. Gli stabilimenti di nuova acquisizione hanno avviato anch'essi il processo di certificazione.

Il nuovo standard gestionale consente di definire in modo strutturato i flussi operativi aziendali per tutti gli aspetti legati alle tematiche di Salute e Sicurezza sul lavoro e di poterli affinare e gestire nel tempo con sempre maggiore dettaglio ed efficacia. In questo modo il Gruppo mira a ridurre incidenti, infortuni e malattie professionali, a sensibilizzare le persone e diffondere in Brembo la cultura della sicurezza sul lavoro, così come a monitorare l'andamento delle prestazioni, assicurare la conformità legislativa e non ultimo, tutelare sia le figure cui la legislazione assegna delle responsabilità sia Brembo stessa e la sua immagine presso gli stakeholder. Il Sistema di Gestione considera in egual misura sia i dipendenti sia gli altri lavoratori, quali interinali, prestatori di manodopera o stagisti - il cui lavoro e/o luogo di lavoro sono controllati direttamente da Brembo. Le Linee Guida di Gruppo e le Procedure di sito, infatti, non contemplano alcuna distinzione riferibile alla tipologia di contratto di lavoro in essere. Pertanto, nella definizione del Sistema di Gestione sono tenute in considerazione tutte le figure che accedono ai siti Brembo in modo continuativo (come appaltatori, visitatori o clienti). Tale Sistema di Gestione a oggi non copre gli stabilimenti di SBS Friction e di J.Juan, in quanto - essendo di recente acquisizione - non hanno ancora completato tutte le attività necessarie all'ottenimento della certificazione ISO 45001. Pertanto, la percentuale di dipendenti coperti dal Sistema è del 94,37% rispetto al nuovo perimetro Brembo, includendo anche gli stabilimenti di recente acquisizione.

Il modello adottato per la gestione degli aspetti di Salute e Sicurezza sul lavoro è composto da un Sistema di Gestione definito dalla Capogruppo e da un Sistema di Gestione che, facendo riferimento a quello della Capogruppo, è applicato all'interno di ogni singolo stabilimento.

Il Sistema di Gestione della Capogruppo trova espressione nel Manuale del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, nelle Linee Guida e nel Brembo Safety Document System (BSDS)<sup>64</sup>.

Il Responsabile di sito ha il compito di esplicitare i principi enunciati dai suddetti documenti in procedure locali e di individuare eventuali difformità rispetto alla legislazione vigente, implementando eventuali modifiche. Nel caso in cui il Manuale e/o le Linee Guida differiscano rispetto alla legge, vige il principio di prevalenza secondo il quale prevale la direttiva più stringente.

64 Il Brembo Safety Document System è il documento che correla la struttura del Manuale del Sistema di Gestione e delle Linee Guida alla norma ISO 45001. Tale documento è disponibile sia a livello di Gruppo sia a livello di plant.

L'efficacia di tale approccio è verificata almeno annualmente, sia a livello di Gruppo sia a livello di stabilimento. Infatti, a garanzia della piena ed efficace attuazione di quanto previsto all'interno della Politica, il Gruppo si sottopone volontariamente a processi periodici di controllo da parte di enti terzi indipendenti volti a verificare che nei vari siti produttivi sia efficacemente implementato il Sistema di Gestione. Inoltre, a livello locale, tutte le sedi produttive sono sottoposte a un audit legislativo condotto da un ente terzo al fine di verificare e assicurare la conformità alle norme vigenti in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

La verifica dei risultati degli audit e delle performance annuali, la pianificazione delle attività e la definizione degli obiettivi di medio e lungo periodo in tale ambito sono affidate al Comitato Industriale - a cui partecipano, tra gli altri, il Presidente Esecutivo, l'Amministratore Delegato, il Chief Industrial Operations Officer e il Chief Human Resources & Organization Officer - e al Comitato Sicurezza al quale partecipano tutti gli stabilimenti e le Operations. In questa sede vengono presentati anche l'andamento dei principali KPI di sicurezza, i risultati dell'analisi di contesto condotte a livello di Gruppo e le attività di mitigazione dei rischi, individuati come significativi, che possono compromettere la capacità di Brembo di conseguire i risultati attesi, così come stabiliti all'interno del Sistema di Gestione e gli esempi delle soluzioni e best practice derivanti dall'analisi dei principali avvenimenti. Le decisioni del Comitato sono comunicate a tutte le parti interessate e, in modo particolare, ai Plant Manager degli stabilimenti a cui l'area Health & Safety si impegna a trasmettere gli obiettivi, target e progetti legati alla riduzione dei rischi individuati. Il Plant Manager definisce gli obiettivi e pianifica le attività a livello di plant tenendo in considerazione tutte le informazioni ricevute, l'analisi di contesto di Gruppo e le aspettative dei diversi stakeholder. In particolare, si occupa di identificare i pericoli, valutare i rischi e pianificare le azioni per cogliere le opportunità di miglioramento, determinare i requisiti legali (o sottoscritti dall'Organizzazione) applicabili, definire gli obiettivi e le azioni per il loro raggiungimento, in modo da migliorare costantemente il Sistema di Gestione, nonché informare l'area Salute e Sicurezza di Gruppo rispetto ai progetti e target definiti e raggiunti. Inoltre, a livello di

stabilimento, in linea con quanto definito dal Gruppo, si riuniscono i Comitati o gruppi di lavoro per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza in cui sono rappresentati tutti i lavoratori.

L'approccio espresso dal Gruppo all'interno della Politica di Salute e Sicurezza si traduce, a livello di stabilimento, nell'analisi delle possibili fonti di rischio per i propri dipendenti e nel mettere in atto i migliori interventi per prevenire, ridurre e, ove possibile, eliminare tali rischi: dalla gestione appropriata delle sostanze e dei processi alla corretta conduzione, manutenzione e controllo degli impianti. Il processo di identificazione e valutazione del rischio all'interno di ogni sito coinvolge un team interfunzionale composto dal responsabile Salute e Sicurezza, dal Medico del Lavoro, dai responsabili dei processi e, non ultimi, dai lavoratori attraverso interviste o specifiche richieste di pareri. Ove necessario, vengono coinvolte nel processo figure esterne che supportano gli stabilimenti nell'effettuazione di indagini strumentali volte, ad esempio, alla valutazione del livello di rumore o del rischio chimico. Una volta identificati, tutti i rischi, sia generici sia specifici, sono inseriti in una scala di valutazione che consente di accertare le azioni di mitigazione. Ogni misura di prevenzione e protezione della Salute e Sicurezza dei lavoratori ha il preciso obiettivo di ridurre, se non eliminare, il rischio esistente.

L'impegno del Gruppo a presidiare i temi di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro si riflette anche in un approccio sistematico di monitoraggio dell'andamento degli infortuni, near miss, unsafe acts e objective condition<sup>65</sup>. Ispirandosi ai principi di problem solving, qualora si rilevassero indicatori non in linea con gli obiettivi prefissati o criticità all'interno dei siti Brembo, ogni singolo stabilimento si impegna in piani e azioni di miglioramento istituendo gruppi di lavoro ad hoc. Una volta verificata l'efficacia delle azioni adottate, queste vengono condivise all'interno del Gruppo per consentire a tutti gli stabilimenti di realizzare prontamente le medesime soluzioni, ove necessario. Il valore aggiunto di questo processo sta nella continua ricerca del miglioramento attraverso il coinvolgimento di tutti i lavoratori nella raccolta di idee e suggerimenti in ambito di Salute e Sicurezza sul lavoro.

<sup>65</sup> Una condizione oggettiva (objective condition) è una condizione non direttamente causata dall'azione o dall'inazione di uno o più dipendenti in un'area. Essa può portare a incidenti o lesioni se non corretta tempestivamente. Può essere causata da un design difettoso, fabbricazione o costruzione errata o modalità di manutenzione inadeguata e conseguente deterioramento. Le condizioni oggettive si differenziano dagli atti non sicuri perché sono al di fuori del controllo diretto degli operatori nell'area i cui viene osservata la condizione.

Inoltre, Brembo ha posto in essere un meccanismo di raccolta, analisi e diffusione delle segnalazioni dei rischi da parte di tutta l'organizzazione. Le segnalazioni sono un punto di partenza essenziale per individuare nuovi potenziali rischi e pertanto definire e implementare azioni di miglioramento delle condizioni di lavoro in sicurezza dei propri dipendenti.

Ogni anno, il Gruppo definisce target quantitativi relativamente all'indice di frequenza infortuni da raggiun-

gere. Per ogni sito, poi, in base all'andamento dell'anno precedente e alle risultanze degli assessment e degli Audit periodici, vengono definiti obiettivi specifici. Nel 2023, Brembo ha registrato, per i dipendenti, un tasso di infortuni dello 0,55 (esclusi gli infortuni in itinere): il valore più basso di sempre. Le principali tipologie di incidenti sono connesse all'uso dei macchinari, al trasporto dei materiali e al sollevamento manuale dei prodotti ossia connessi all'ambiente di lavoro e alla relativa operatività ivi svolta.

	2021		2022		2023	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Infortuni sul luogo di lavoro per genere (%) -(dipendenti)	85%	15%	91%	9%	86%	14%

#### INDICI INFORTUNISTICI DIPENDENTI\*

	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Incident Rate (Indice di frequenza infortuni)</b> (N° di infortuni sul lavoro / N° di ore lavorate) x 200.000	0,73	0,61	<b>0,71</b>	0,73	0,32	<b>0,66</b>	0,58	0,42	<b>0,55</b>
<b>Incident Rate (Indice di frequenza infortuni con gravi conseguenze)**</b> (N° di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze/N° di ore lavorate) x 200.000	0,01	0,00	<b>0,01</b>	0,04	0,00	<b>0,03</b>	0,01	0,00	<b>0,01</b>

\* Nel calcolo degli indici infortunistici riportati vengono considerati unicamente gli infortuni relativi ai dipendenti avvenuti sul luogo di lavoro. Nella sezione "Appendice" sono riportati ulteriori dettagli per rispondere ai requisiti informativi richiesti dal GRI Standards 403 (2018).

\*\* Per "gravi conseguenze" si intendono infortuni che possono portare alla perdita definitiva di funzionalità del corpo o infortuni che registrano un'assenza maggiore di 180 giorni.

Brembo pone un'attenzione costante sulla salute e sulla sicurezza di tutte le persone che operano ogni giorno presso gli impianti e gli uffici del Gruppo. Nel 2023, l'indice di frequenza degli infortuni dei lavoratori non dipendenti è di-

minuito, scendendo a 0,67, così come l'indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze dei lavoratori non dipendenti che è stato pari a 0, con una diminuzione rispetto all'anno precedente che segnava 0,09.

## INDICI INFORTUNISTICI PER I NON DIPENDENTI<sup>66</sup> CHE OPERANO PRESSO IL GRUPPO

	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Incident Rate (Indice di frequenza infortuni)**</b> (N° di infortuni sul lavoro / N° di ore lavorate) x 200.000	0,99	0,56	<b>0,90</b>	1,06	1,15	<b>1,08</b>	0,81	0,20	<b>0,67</b>
<b>Incident Rate (Indice di frequenza infortuni con gravi conseguenze)***</b> (N° di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze/N° di ore lavorate) x 200.000	0	0	<b>0</b>	0	0,38	<b>0,09</b>	0	0	<b>0</b>

\* Nel calcolo degli indici infortunistici riportati vengono considerati unicamente gli infortuni relativi ai lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione. Nella sezione "Appendice" sono riportati ulteriori dettagli per rispondere ai requisiti informativi richiesti dal GRI Standards 403 (2018).

\*\* Per "Gravi conseguenze" si intendono infortuni che possono portare alla perdita definitiva di funzionalità del corpo o infortuni che registrano un'assenza maggiore di 180 giorni.

Nel 2023, in Brembo si sono verificati sei casi di infortuni sul lavoro accaduti agli appaltatori, di cui cinque in Italia ed uno in Cina, nessuno dei quali con gravi conseguenze. Infine, non si sono registrati decessi nel corso dell'anno, rela-

tivamente a dipendenti, personale interinale e appaltatori. Sempre nel 2023, i casi di malattia professionale associati ai dipendenti sono stati, 22 di cui 18 in Italia, tre in Repubblica Ceca e uno in Polonia.

	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di malattie professionali registrabili (dipendenti)	5	10	<b>15</b>	10	0	<b>10</b>	16	6	<b>22</b>

## LA FORMAZIONE SUI TEMI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Brembo crede fortemente che un ambiente di lavoro sicuro non possa prescindere da una continua attività di formazione sui temi di Salute e Sicurezza. Per questo motivo il Gruppo ha definito percorsi di formazione generale sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro in linea con le normative vigenti e rivolti a tutto il personale aziendale, con un'attenzione particolare verso i neoassunti.

Brembo si impegna a provvedere annualmente all'aggiornamento professionale di tutte le figure aziendali deputate alla

gestione dei temi di Salute e Sicurezza sul lavoro, nonché ad adeguare i contenuti della formazione alle diverse mansioni e specializzazioni, in coerenza con le valutazioni dei rischi e dei fabbisogni formativi. Al fine di strutturare corsi utili ed efficaci, la pianificazione della formazione parte proprio dai bisogni concreti delle diverse funzioni aziendali e dalle loro competenze già acquisite (come il livello di conoscenza di una lingua straniera), intercettando le necessità che potrebbero sorgere in conseguenza di cambiamenti organizzativi, modifiche di processo o programmi interni di miglioramento.

<sup>66</sup> Nel calcolo degli indici infortunistici non sono considerati gli appaltatori.

Nella maggioranza dei casi, i docenti sono esterni e sono scelti dopo un'attenta verifica di qualifica, competenza ed esperienza. In alcune aree geografiche, come Messico e Cina, è richiesta anche una specifica certificazione.

Con l'obiettivo di mantenere aggiornati i propri collaboratori sui temi di Salute e Sicurezza e di promuovere l'osservanza dei comportamenti sicuri, l'attività formativa diretta è stata affiancata anche da iniziative periodiche di sensibilizzazione, come i **"10 Life Saving Behaviors"**, con i quali si vuole diffondere la conoscenza e l'applicazione dei **"10 Comportamenti Salva Vita"** a cui il personale deve conformarsi sul luogo di lavoro.



## Oltre 41.377\* ore

di formazione sui temi di Salute e Sicurezza erogate nel 2022

(\*Il 2023 non ha presentato le stesse ore di formazione del 2022, che è stato caratterizzato da un elevato numero di inserimenti dall'esterno comportando un investimento importante nella formazione iniziale, specialmente in materia di Sicurezza e Ambiente.)



A queste attività si aggiungono - in un'accezione ampia, inclusiva e positiva di promozione della salute sul posto di lavoro - le attività di sensibilizzazione e prevenzione svolte su specifiche patologie nei vari siti, come ad esempio il *Workplace Health Promotion (WHP)* in Italia e le campagne *EMPLOYEES' healthy lifestyle Global Healthy Days* e in India; le campagne *Breast cancer awareness, Men health prevention, Altruistic Blood Donation, On-site vaccination* in Messico, *Breast Cancer Awareness Month* e *Tobacco Cessation Program* in USA, le campagne *Pink October, Blue November* e l'iniziativa *Jornada saludable* in Brasile, che consiste nel fornire una colazione salutare a tutti i dipendenti. Iniziative di prevenzione simili sono state introdotte

in Polonia, come anche le campagne *Ergonomics at the office and workplace* accompagnate da una seduta dal fisioterapista. In aggiunta a queste iniziative, vi è il programma *Brembo To You* che, mediante sessioni dedicate a tutti i dipendenti, mira a sensibilizzare su questioni di salute e benessere individuali e stimolare la discussione collettiva.

Inoltre, Brembo supporta progetti sportivi volti a promuovere il valore positivo dell'attività fisica, quali *Running, Volley* e *Football Teams* in Polonia e *Brembo Strong* in USA, un programma di wellness e welfare aziendale sviluppato con lo scopo di incentivare comportamenti salutarie e sconti sui premi delle assicurazioni mediche.

## LE CAMPAGNE PINK OCTOBER E BLUE NOVEMBER IN BRASILE



Durante i mesi di ottobre e novembre, ogni anno Brembo do Brasil organizza due campagne di sensibilizzazione aperte a tutti i collaboratori dello stabilimento, per portare l'attenzione su importanti temi di salute e di prevenzione: *Pink October & Blue November*.

Ottobre è il mese dedicato al cancro al seno e al cancro all'utero: tutte le donne sono invitate a partecipare a un evento in cui si parla di questi temi e si sottolinea l'importanza della prevenzione e delle diagnosi precoci. Novembre è invece il mese della sensibilizzazione sul cancro alla prostata, che vede il coinvolgimento di tutta la popolazione maschile.

Oltre a questi incontri, l'Azienda offre

alle donne over 40 la possibilità di sottoporsi a esami mammari, mentre gli uomini possono effettuare il test del PSA presso l'ambulatorio medico partner di Brembo do Brasil.

L'obiettivo delle campagne è promuovere l'assistenza medica e sensibilizzare i dipendenti e i loro familiari sulla prevenzione, la diagnosi e il trattamento, per aumentare le possibilità di cura e ridurre il tasso di mortalità causato da queste malattie.

Le iniziative rappresentano azioni concrete per il raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU, in particolare l'SDG 3, orientato alla salute e al benessere delle persone del mondo.



## DIALOGO E CONFRONTO APERTI PER IL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Brembo persegue l'obiettivo di garantire la Salute e la Sicurezza sul lavoro facendo della consultazione, coinvolgimento e responsabilizzazione dei lavoratori uno dei cardini fondanti del proprio agire. L'aggiornamento del Sistema di Gestione avvenuto nel corso del 2020, infatti, ha visto fra le sue più significative novità la definizione di modalità di gestione, comuni a tutto il Gruppo, che consentano una più attiva partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito alle tematiche H&S.

### Comitati locali per la Salute e la Sicurezza

In tutti i siti del Gruppo, i lavoratori e il management si incontrano, almeno semestralmente, per confrontarsi e prendere decisioni su temi aperti di Salute e Sicurezza e individuare soluzioni specifiche. In particolare, vi partecipano il Plant Manager, H&S, il Rappresentante dei Lavoratori e il Medico insieme ai responsabili delle Funzioni di stabilimento. Gli argomenti trattati vengono comunicati ai lavoratori attraverso i loro Rappresentanti o, in subordine, tramite verbali delle riunioni.

I temi affrontati comprendono aspetti quali la valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, i programmi di formazione ed informazione, le opportunità di miglioramento individuate, la natura degli incidenti, dei *near miss* e delle non conformità nonché i risultati delle azioni intraprese per la loro mitigazione ed eventuali best practice.

### La prevenzione attraverso lo scambio di informazioni

Per favorire la condivisione di informazioni e la discussione dei problemi è attivo un portale informatico che facilita la rapida diffusione e analisi delle informazioni relative ai casi di incidenti, infortuni o *near miss*, tra i vari siti del Gruppo, migliorando l'efficacia nella gestione e soprattutto l'efficienza nella prevenzione degli incidenti. La piattaforma agevola, infatti, l'analisi di ciascun evento e l'individuazione delle cause alla radice, consentendo altresì una raccolta strutturata delle informazioni in un archivio unico e accessibile a tutti i siti del Gruppo. In tal modo gli stabilimenti non coinvolti nell'incidente possono verificare rapidamente se quanto accaduto potrebbe ripetersi al proprio interno e provvedere ad applicare le appropriate azioni preventive.

### La promozione del benessere dei lavoratori

L'impegno di Brembo per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori si è tradotto anche nel 2023, per il dodicesimo anno consecutivo, nell'ottenimento del riconoscimento WHP "*Workplace Health Promotion*". In Italia, Brembo ha partecipato al progetto WHP, di cui è uno dei primi promotori sin dal 2011.

L'iniziativa, in partnership con le autorità sanitarie locali e l'associazione imprenditoriale di Bergamo, è volta a favorire la diffusione di stili di vita e abitudini alimentari più sane fra i lavoratori delle aziende aderenti. Inoltre, sulla base delle indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, Brembo favorisce iniziative di promozione della salute per rischi non direttamente connessi all'ambiente lavorativo. I dipendenti del Gruppo, infatti, sono stati coinvolti in campagne informative di diffusione di stili di vita sani grazie a corsi su una corretta alimentazione, programmi di lotta alle dipendenze e il programma WHP.

---

## METODOLOGIE E STRUMENTI A SUPPORTO DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

### Campagna di Comunicazione

Il coinvolgimento delle persone è alla base della promozione della cultura sulla sicurezza, che prosegue in continuità rispetto alla campagna “Io sono la sicurezza” avviata nel 2019 e rilanciata nel 2022. Nel corso del 2023 Brembo ha intensificato le attività di sensibilizzazione su questo tema, in una seconda fase della campagna, attraverso il coinvolgimento “bottom up” delle persone dei siti italiani finalizzata a raccogliere contributi e opinioni per individuare al meglio i contenuti su cui incentrare il seguito della campagna.

### Brembo World Class Manufacturing (WCM)

Il programma Brembo World Class Manufacturing, avviato nel 2022 ed esteso nel 2023, è in corso in tutti gli stabilimenti Brembo. In seguito alla definizione di Team di riferimento per il Pillar Safety e a percorsi di formazione specifica sono stati avviati progetti di miglioramento delle condizioni di lavoro e prevenzione dei rischi nei siti del Gruppo. Rispetto allo scorso anno è aumentato il coinvolgimento del personale, sia attraverso strumenti visual e cartellonistica sia con la richiesta di una partecipazione diretta nella segnalazione e analisi dei *near miss* e delle azioni insicure.

### Ergonomia

Obiettivo del progetto è anticipare le analisi ergonomiche dei processi produttivi alla fase di progettazione degli stessi, così da facilitare l'ottimizzazione delle linee prima della loro stessa realizzazione e altresì prevenire i rischi connessi alla movimentazione manuale dei carichi e a posture non congrue. A seguito dell'attività di miglioramento in ambito ergonomico svoltasi nel 2022 e all'avviamento di un'attività progettuale di studio per l'utilizzo di esoscheletri mirata a fornire un adeguato supporto a livello ergonomico delle postazioni più critiche, nel corso del 2023 è iniziata la fase di sperimentazione dell'utilizzo degli esoscheletri in fabbrica.

### Progetto Comportamenti sicuri

Il 60% degli incidenti è generalmente dovuto a comportamenti non sicuri, percentuale che raggiunge anche l'80% nelle aree Labor intensive (assemblaggi e lavorazioni meccaniche). Il Progetto Comportamenti Sicuri è volto a individuare e correggere dei comportamenti specifici che hanno causato incidenti o *near miss* che potrebbero ripetersi in futuro. Il punto di forza del progetto è il coinvolgimento delle figure della prevenzione di sito, dei team leader, dei capireparto e dei capiturno, sia come osservatori dei comportamenti stessi sia come “formatori” degli operatori rispetto alle azioni corrette da seguire. Nel 2023 questo progetto è stato ulteriormente esteso su più stabilimenti grazie all'attività di formazione e sensibilizzazione dei preposti alla sicurezza.

In particolare, nel 2023 il progetto Layered Process Audit è stato integrato nella metodologia Brembo WCM ed è stato diffuso in tutti i siti in cui è stato sviluppato il programma. Il progetto permette di identificare, a valle di un audit di sicurezza, le condizioni e azioni insicure presenti sulle singole postazioni, successivamente analizzate al fine di attuare le adeguate contromisure.

### 'Safety Walk'

Ogni stabilimento, in funzione delle specificità locali, prevede attività di consultazione e partecipazione dei lavoratori. Ne sono un esempio, in Italia, le Safety Walk, in cui mensilmente il Datore di Lavoro e i Rappresentanti dei Lavoratori effettuano congiuntamente un audit nei reparti riguardo agli aspetti operativi di Salute e Sicurezza.

Ad arricchire il ventaglio di strumenti di informazione a disposizione dei lavoratori, sono anche presenti bacheche aziendali dedicate, proiezioni su schermo all'interno delle fabbriche, booklet e volantini informativi, nonché il portale intranet aziendale e la rivista interna trimestrale MyB.

---

## SALUTE E SICUREZZA NELLE RELAZIONI COMMERCIALI

Brembo mira a promuovere i temi di Salute e Sicurezza in tutta la sua catena di fornitura, al fine di garantire ambienti di lavoro idonei e salubri a tutte le persone che si relazionano con la sua realtà. Anche nel 2023 è stato mantenuto il processo di gestione dei fornitori in outsourcing per gli aspetti di Salute e Sicurezza.




---

## FORNITURE IN OUTSOURCING

Consapevole di non avere un controllo diretto sui fornitori e tantomeno sugli ambienti di lavoro da loro utilizzati, il Gruppo ha concentrato la propria attenzione verso processi strutturati con la finalità di sensibilizzare i fornitori sui temi di Salute e Sicurezza, nonché di accompagnarli e supportarli nella gestione efficace di tali aspetti. In questo modo il Gruppo mira a prevenire e, quando non possibile, a mitigare, i propri impatti determinati dalle attività esternalizzate.

Nello specifico, il processo gestionale applicabile ai temi di Salute e Sicurezza

za sul lavoro, si articola su tre versanti:

- comunicazione e condivisione degli standard Salute e Sicurezza del lavoro che Brembo intende far applicare ai propri fornitori in outsourcing;
- valutazione della capacità dei fornitori di applicare e rispettare i requisiti richiesti;
- condivisione con i fornitori del percorso volto al miglioramento continuo delle prestazioni.

In linea con l'obiettivo di garantire che i principi di Salute e Sicurezza siano

rispettati lungo tutta la catena di fornitura, Brembo si avvale di enti terzi per effettuare audit presso i fornitori allo scopo di verificare il rispetto degli standard richiesti, mentre i nuovi fornitori sono sottoposti a una valutazione preliminare volta a verificarne il possesso dei requisiti minimi.

Nel caso in cui le verifiche mettessero in evidenza situazioni critiche, Brembo chiede al fornitore di attivare le azioni necessarie per riportare sotto controllo il rischio e ne monitora il relativo piano di attuazione.